

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan *person-job fit* terhadap komitmen karyawan Bank Muamalat Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diketahui latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai uji t hitung sebesar 2,156 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang berjudul *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).(Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)*”.
2. *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai uji t hitung sebesar 4,929 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* mempengaruhi komitmen karyawan ini didukung hasil dari oleh teori Cable dan Deru'e tentang dimensi *person-job fit*.
3. Hasil penelitian ini untuk secara simultan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan dan *person-job fit* terhadap komitmen karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari

hasil nilai uji f hitung sebesar 133.441 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan *person-job fit* mempengaruhi komitmen karyawan dan berdasarkan hasil uji R square variabel latar belakang pendidikan dan *person-job fit* berpengaruh sebesar 81,8% dan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di Bank Muamlat Yogyakarta mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan *person-job fit* terhadap komitmen karyawan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang berencana melakukan penelitian terhadap komitmen karyawan disarankan untuk menambah dan mencari variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan objek penelitian untuk memperluas penelitian, hal ini diharapkan untuk nantinya sebagai perbandingan.
3. Bagi Bank Muamlat Yogyakarta diharapkan untuk tetap mempertahankan komitmen yang sudah dimiliki karyawan serta mempertahankan latar belakang pendidikan yang sudah baik agar kedepannya dapat meningkatkan prestasi karyawan yang berkaitan dengan karyawan